

BERATUNGSSTELLEN FÜR
FLÜCHTLINGSFRAUEN ÖFFNEN:
GEMEINSAMKEITEN UND UNTERSCHIEDE IN
DER BERATUNG

EVA VAN KEUK
PSZ DÜSSELDORF

Überblick

- 1. Zuwanderungsrealitäten und Fluchtgeschichten***
- 2. Spezifische Belastungen von Flüchtlingsfrauen***
- 3. Umgang mit eigenem Befremden – Genderverständnis im transkulturellen Kontext***
- 4. Türen öffnen, Strukturen ändern***

1. ZUWANDERUNGSREALITÄTEN



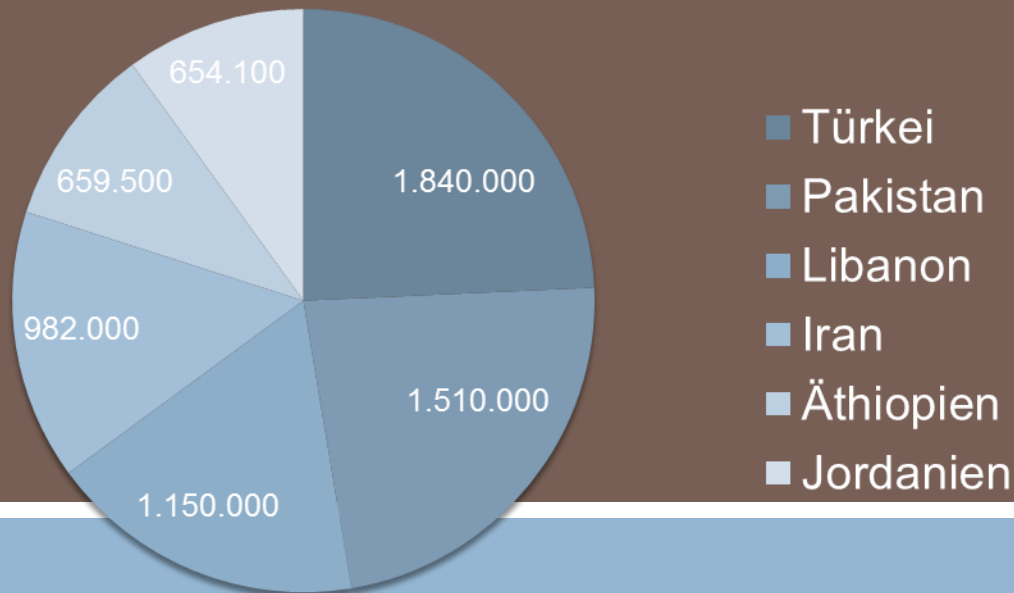
Exkurs: Flüchtlinge weltweit

- UNHCR: weltweit sind (Ende 2014) 59,5 Millionen Menschen auf der Flucht (größte Gruppe: 38,2 Millionen Binnenvertriebene) - die größte Fluchtbewegung seit Ende des 2. WK (Quelle: UNHCR Global Trends 2014)

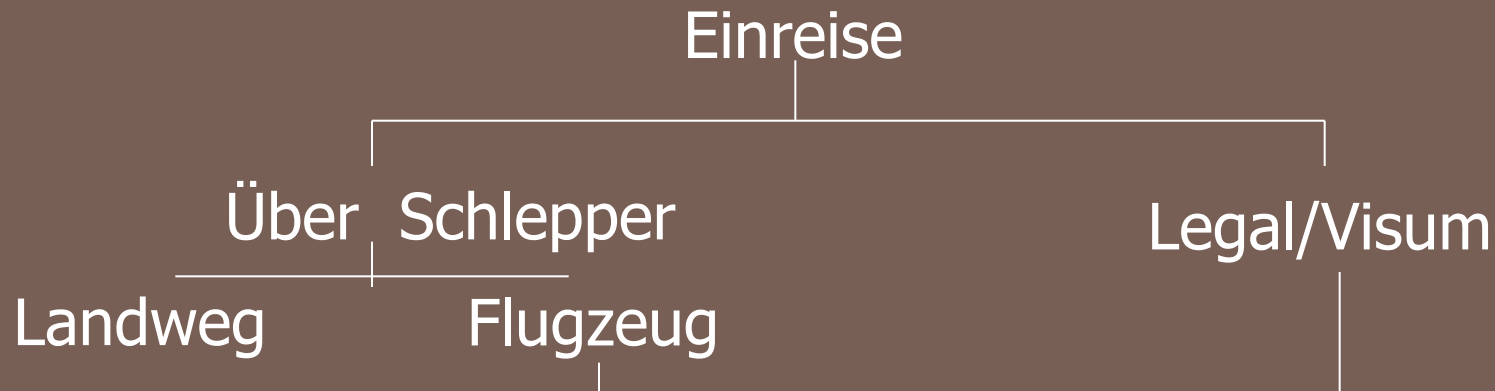
Welches Land nimmt am meisten Flüchtlinge auf?

Flüchtlinge weltweit

- UNHCR: weltweit sind (Ende 2014) 59,5 Millionen Menschen auf der Flucht (größte Gruppe: 38,2 Millionen Binnenvertriebene) - die größte Fluchtbewegung seit Ende des 2. WK (Quelle: UNHCR Global Trends 2014)
- 9 von 10 Flüchtlingen leben in einem Entwicklungsland (Quelle: UNHCR Global Trends 2014).
- **Hauptaufnahmeländer** (Quelle: UNHCR Global Trends 2014):



Flüchtlinge in Deutschland



Asylverfahren:

1. Bundesamt
2. Verwaltungsgericht
3. Gremien
4. Ausländerbehörde

Flüchtlinge

Gestellte Asylanträge in D (Quelle: BAMF Februar 2016):

- **1992:** 440.000 Asylanträge (Erst – u. Folgeanträge)
- **2008:** 28.000 Asylanträge
- **Ab 2012 starke jährliche Steigerungen,**
- **2015:** 480.000
- **Jan. 16:** **50.532** Asylanträge (+ 133%)

Hauptherkunftsländer: 1. Syrien, 2. Irak, 3, Afghanistan

Schutzquoten 2014: Syrien 96%, Albanien 0,2%, Kosovo 0,4%

Wer nimmt die meisten Flüchtlinge auf? (UNHCR PM 12/15)

- a) In absoluten Zahlen: Türkei /1,84 Millionen (6/2015, UNHCR)
- b) Im Verhältnis zur Bevölkerung: Jordanien / 209 Flüchtlinge pro 1000 Einwohner
- c) Aus wirtschaftlicher Sicht: Äthiopien/ 469 Flüchtlinge pro Dollar des Bruttoinlandsproduktes

Krisenregionen laut UNHCR:

- 8 Krisenregionen auf dem afrikanischen Kontinent: Côte d'Ivoire, Zentralafrikanische Republik, Libyen, Mali, Nordost-Nigeria, Südsudan und Burundi;
- 3 Krisenregionen im Nahen Osten: **Syrien**, Irak und Jemen
- 1 in Europa: Ukraine
- 3 in Asien: Kirgisistan, in einigen Gebieten von Myanmar und Pakistan

2.

SPEZIFISCHE BELASTUNGEN VON FLÜCHTLINGSFRAUEN



Fluchtgründe bei den aktuellen Flüchtlingsgruppen (abgeleitet aus den Fällen des PSZ)

- **Syrien:** Kriegserlebnisse
- **Afghanistan:** langjährige Kriegserfahrungen, Terrorisierung durch Miliz/ Taliban, frauenspezifische Gewalt
- **Sri Lanka:** offizielle Auflösung der Guerilla LTTE, Camps und Internierungen, staatliche Gewalt und Folter gegen „Verdächtige“, massive frauenspezifische Gewalt, viele Kriegsoffer (Waisen, Witwen, Invaliden, Armut)
- **Bangladesh:** Frauenspezifische Gewalt, Polizeigewalt bei Nichteinhalten der traditionellen Regeln (Bsp.: Zwangsheirat) und religiöse Gefährdung (Bsp. Konvertieren)
- **Pakistan:** Terror durch Miliz und Polizei („Sperrgebiete“), Frauenspezifische Gewalt, Polizeigewalt bei Nichteinhalten der traditionellen Regeln (Bsp.: Zwangsheirat) und religiöse Gefährdung (Bsp. Konvertieren)
- **Balkan:** Systematische frauenspezifische Gewalt gegen Roma, Erfahrungen von kriminellen Übergriffen ohne Schutz durch Polizei, Einzelfälle von innerfamiliären Konflikten (Ausstoß, kein Schutz mehr gegeben)
- **Afrikanische Herkunftsländer** – multiple Belastungen von staatlicher/familiärer/gesellschaftlicher Seite, abhängig von Herkunftsland/politischer Situation/ familiären Kontext

Belastungen während der Flucht (abgeleitet aus den Fällen des PSZ)

- Kontakt zu kriminellen Schleppern
- Je nach finanziellen Möglichkeiten erhöhtes Risiko während der Flucht; oft lange Flucht über Landwege (Bsp. Afrikanischer Kontinent),
- Lebensgefahr (Ertrinken, Verdursten, Gewalt)
- Zeugenschaft von Gewalt und Sterben
- Trennung von Familienangehörigen

Belastungen in Deutschland (abgeleitet aus den Fällen des PSZ)

- Beengte Wohnsituation
- Keine Arbeit, kein Sprachkurs, ggf. keine Schule (UMF)
- Druck aus der Heimat, Verpflichtungen gegenüber Schleppern
- Zugang zu Hilfssystemen durch Sprachbarriere und Unkenntnis erschwert
- Aufenthaltsrechtliche Unsicherheit
- Zeugenschaft von Abschiebungen
- Gewalt in Flüchtlingsheimen (unter Flüchtlingen)
- Gewalt durch rechtsradikale Übergriffe

3. UMGANG MIT EIGENEM BEFREMDDEN: GENDERROLLEN UND DIVERSITY IM TRANSKULTURELLEN KONTEXT



Cave.....

- Die Andere ist anders anders! Hilfreich: Eigene soziokulturelle Einbindung reflektieren. (was ist normal? Was erachte ich als Frauenrechte? Wie sieht das meine Flüchtlingsklientin in der Beratung?)
- Lesbische und transsexuelle Flüchtlingsfrauen sind von doppelter Ausgrenzung, Gefährdung und auch von Schamgefühlen betroffen – Schutzräume, Vernetzung?
- Für Frauen in patriarchalen Kontexten gilt: Wer die Männer fördert und beruhigt, erleichtert den Frauen das Leben!

Hilfreiche „Schubladen“

1. **Kollektivistische – individualistische Wertorientierung**
2. Diversity Kriterien und soziales Milieu
3. Sozialer Status (Macht/ Inklusion versus Exklusion)

Kollektivistische patriarchale Wertorientierung

- Respekt vor dem Älteren, Fürsorge des Älteren
- Formalisierte Gesprächsstrukturen
- Religiosität (Pflichten, Tabus, „Haram“)/Patriotismus
- Höflichkeit, Hilfsbereitschaft und Gastfreundschaft
- Familienorientierung (Familie größer gefasst)
- Loyalität zu Familie, Herkunft, Gesellschaft
- Beziehung steht vor Funktion
- Traditionelle Rollenvorstellung: Getrennte Männer- und Frauenwelten und Verantwortlichkeiten
- Sexuelle strikte Normen (Jungfräulichkeit, Heterosexualität) vs. gelebte Sexualität im Privaten

Individualistische Wertorientierung (?) Aus den Diversity Kursen im PSZ Düsseldorf - Selbstbeschreibungen

- Respekt vor demjenigen mit Kompetenz
- Direkte Form der Kommunikation („auf den Punkt kommen“)
- Selbstverwirklichung ist eine Pflicht
- Bildung und Beruf und „Feierabend“ (Familie und Freunde / Freizeitgestaltung) sind getrennte Lebensbereiche
- Kreativität und tolerante Einstellungen werden hoch geschätzt
- Selbstvertrauen, Autonomie, Eigenständigkeit sind wichtig
- Lässig und spontan zu wirken ist in bestimmten Kontexten positiv bewertet (und nicht respektlos gemeint)
- egalitäre Rollenvorstellungen werden von pädagogischen Profis positiv bewertet (Leitbild – Diskrepanz zur Realität), sexuelle Normen: Selbstverwirklichung unter (jungen) Erwachsenen, weiterhin heterosexuelle Normierung in vielen Köpfen

Hilfreiche „Schubladen“

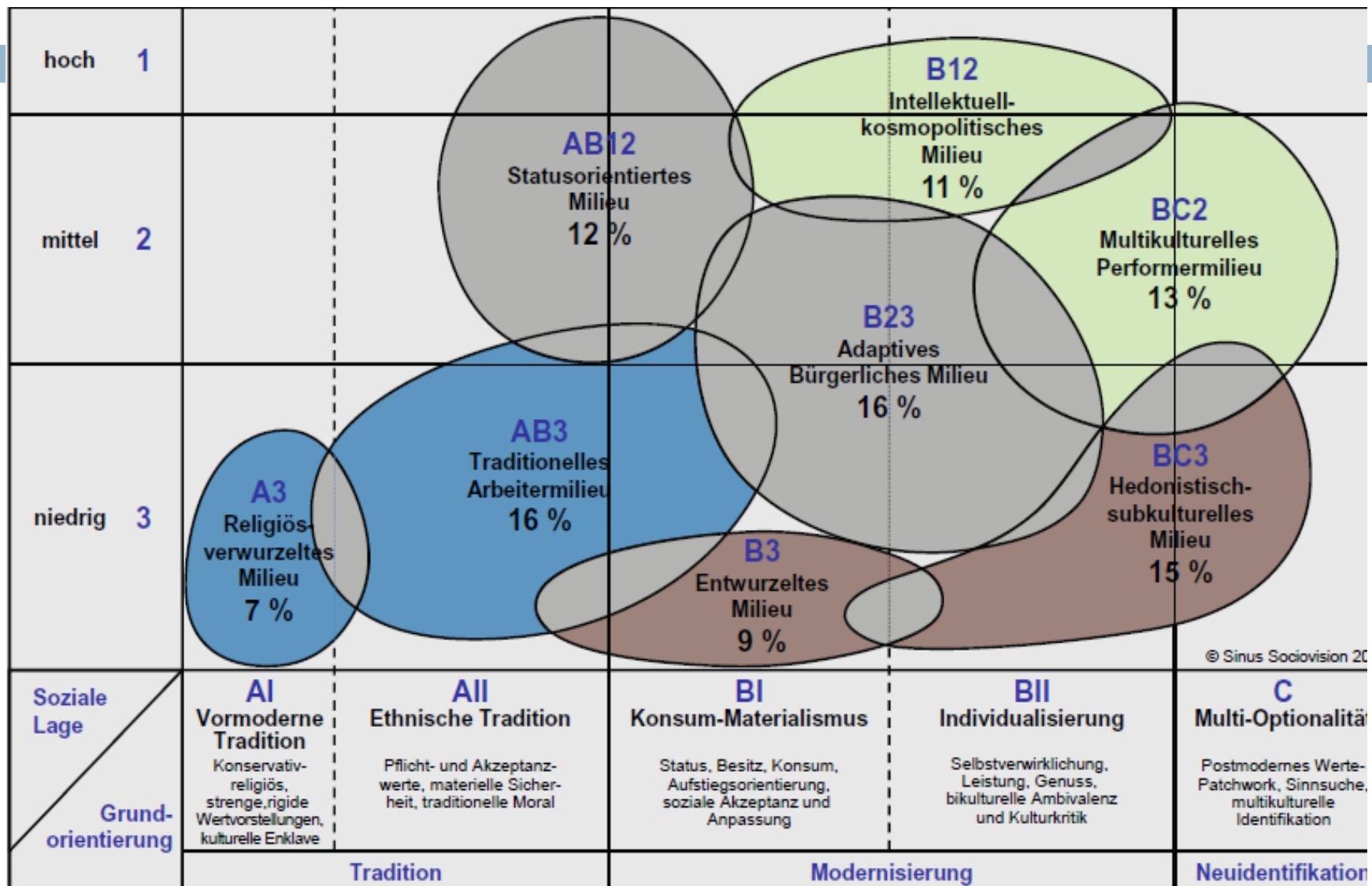
1. Kollektivistische – individualistische Wertorientierung
2. **Diversity Kriterien und soziales Milieu**
3. Sozialer Status (Macht/ Inklusion versus Exklusion)

Diversity- Merkmale:

- Alter
- Geschlecht
- Religion
- Behinderung
- soziokulturelle Herkunft: Milieu, Bildung, Stadt/Dorf, Zuwanderung
- Hautfarbe
- sexuelle Orientierung

Diversity Merkmale kennzeichnen menschliche Eigenschaften, entlang derer Ausgrenzung erfolgt.

Migranten Milieus (Sinus Sociovision Studie)



Hilfreiche „Schubladen“

1. Kollektivistische – individualistische Wertorientierung
2. Diversity Kriterien und soziales Milieu
3. **Sozialer Status (Macht/ Inklusion versus Exklusion)**

Staffelung der Inklusion/ Exklusion (Lenz, 2009)

Volle Inklusion	Privilegierter Zugang zu Spitzenpositionen und sozialen Gütern, Prestige und Macht
Inklusion	Zugang zu sozialen Chancen und Gütern Legitime Präsenz und Stimme
Marginalisierung	Irregulärer Zugang zu sozialen Chancen und Gütern Marginale Präsenz und Stimme
Exklusion	Abwertung und Ausbeutung Keine legitime körperliche Anwesenheit (irreguläre MigrantInnen) “Schattenmenschen”

Inklusion

- ...fragt danach wie Teilhabemöglichkeiten erhöht werden können
- ...stellt Konstrukt „Normalität und Abweichung“ infrage
- ...von Defizit zu Differenz und Differenzierung
- ...von Gruppenzuschreibungen zu Transparenz über gesellschaftlich konstruierte Hierarchien

Inklusion – Exklusion – und PT

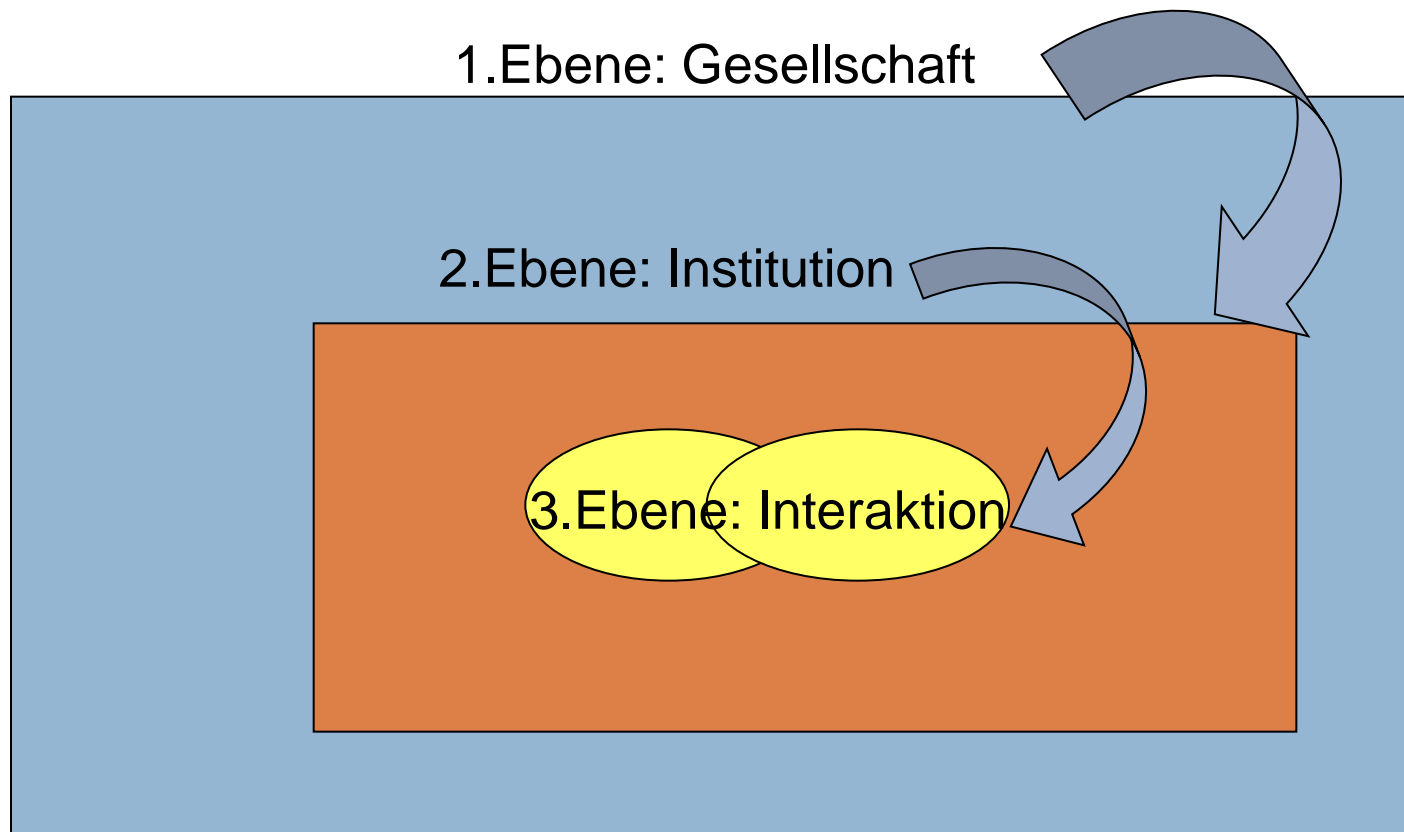


**Strukturelle Exklusion beeinflusst soziale
Interaktionen, Denken und
Wahrnehmungen**

4. TÜREN ÖFFNEN – STRUKTUREN ÄNDERN



Beratung für Flüchtlingsfrauen



Institutionelle Barrieren identifizieren und ändern

Top Down „Wir wollen uns öffnen“!

➤ ***Bekennntnis zur Veränderung von Routinen, beispielsweise.....***

1. Ist Zustand erheben
2. Wie läuft die Anmeldung? Sprachbarrieren?
3. DolmetscherInnen finden, finanzieren, einplanen
4. Zeitmanagement: pro Beratung mit DolmetscherInnen + 50% (PSZ: 90 Minuten)
5. Fortbildung (Trauma, transkulturelle Kompetenz, White Awareness/ Anti Rassismus)
6. Transkulturell kompetente SupervisorInnen finden

Beispiel DolmetscherInnen

Arbeitsdefinition (PSZ):

Dolmetschen ist eine professionelle Dienstleistung für eine Institution, die den Dolmetscher dafür bezahlt, dass er das Gesprochene übersetzt in die erforderlichen Sprachen.

Die Rolle der DolmetscherIn

Wer erwartet was von der ÜbersetzerIn?

Hilfesuchender: „Er soll auf meiner Seite sein!“

Gesprächsleitung: „Er soll für eine reibungslose inhaltliche Verständigung sorgen“

Wie sieht die ÜbersetzerIn die eigene Rolle?

.....Helfer.....Retter.....Sprachbrücke.....Richter

Wie geht die ÜbersetzerIn mit eigenen Gefühlen um ?

...während des Gesprächs...danach...

Problemfelder sind Herausforderungen...

- Wie DolmetscherInnen finanzieren und aquirieren?
- Eigene Unsicherheiten ernst nehmen und abbauen
- Stellungnahmen und Bescheinigungen
- Rechtshilfefond
- Begutachtung von Folterspuren

Gute Vernetzung hilft!

- Psychosoziale Zentren für Flüchtlinge: www.baff-zentren.org,
- Einsatzstellen für Ehrenamtliche
- Asylberatungsstellen u.a. der Wohlfahrtsverbände, Rechtsanwälte
- Projekten zum Einsatz von DolmetscherInnen (in NRW: Sprint)
- Kommunalen Runden Tisch: Unterkünfte, Ehrenamtliche, Beratungsstellen, Kliniken, Behörden, Schulen/ KITAS

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

BERATUNGSSTELLEN FÜR
FLÜCHTLINGSFRAUEN ÖFFNEN:
GEMEINSAMKEITEN UND UNTERSCHIEDE IN
DER BERATUNG

VERTIEFUNG IM WORKSHOP

EVA VAN KEUK
PSZ DÜSSELDORF

Überblick

- 1. Was heißt denn transkulturell kompetent? Annäherung an einen alltagstauglichen Kulturbegriff*
- 2. Sprachenvielfalt – Das Beratungssetting mit DolmetscherInnen*
- 3. Strukturelle Barrieren – Türen öffnen, Schritt 1*

1. KULTUR



Übung

Bitte stellen Sie sich spontan einer SitznachbarIn vor, die Sie noch nicht gut kennen.

Übung

Bitte stellen Sie sich spontan einer SitznachbarIn vor, die Sie noch nicht gut kennen.

Mit welchen Kriterien haben Sie sich vorgestellt?

Übung: Wer erhält in Ihrem sozialen Umfeld Ansehen in der Gesellschaft?

- Beruf
- Persönliche Talente, Kompetenzen
- Kreativität, „etwas aus sich machen“
- Erfolg
- Bildung
- Statussymbole, Aussehen,
- Interessante Freunde haben
- Wohnung
- Interessante Hobbies, beispielsweise Erfahrungen auf Reisen sammeln

Übung

Bitte stellen Sie sich derselben SitznachbarIn vor, indem Sie die Kriterien des kollektivistischen Patriarchats verwenden:

- Für Frauen: verheiratet mit x. Sohn aus Familie XY,
- Eigene Anzahl der Onkel und älteren Brüder
- Anzahl der Söhne
- Bekanntheitsgrad im sozialen Umfeld – was hat Familie für die Gemeinschaft geleistet (z.Bsp. religiös, politisch) ?

in diesem Dorf erhält derjenige Respekt, der/die....

- Männlich ist (bei Frauen: gut verheiratet ist),
- Alt ist ,
- Viele Söhne hat,
- Aus einer bedeutenden Familie stammt (männliche Vorfahren),
- Viele ältere Brüder hat,
- Sich für die Gemeinschaft engagiert ,
- Einen einwandfreien moralischen Lebenswandel hat („Reinheit“) ,
- Religiös ist oder sich patriotisch/politisch einsetzt,
- Gute Bildung mitbringt und Geld hat.

Übung

Bitte stellen Sie sich derselben SitznachbarIn vor, indem Sie die Kriterien des kollektivistischen Patriarchats verwenden:

- Für Frauen: verheiratet mit x. Sohn aus Familie XY,
- Eigene Anzahl der Onkel und älteren Brüder
- Anzahl der Söhne
- Bekanntheitsgrad im sozialen Umfeld – was hat Familie für die Gemeinschaft geleistet (z.Bsp. religiös, politisch) ?

Übung

1. Wie war das für Sie?
2. Was bedeutet es, wenn Ihr Gegenüber so oder so ähnlich sozialisiert ist, für Ihre persönliche Vorstellung zu Beginn des Erstgespräches?

Hilfreiche „Schubladen“

1. **Kollektivistische – individualistische Wertorientierung**
2. Diversity Kriterien und soziales Milieu
3. Sozialer Status (Macht/ Inklusion versus Exklusion)

Unterschiedliche Erklärungsmodelle

- Betonung von Autonomie und Eigenverantwortlichkeit

versus

- Betonung von Schicksal und Gottes Fügung

Transkulturelle Kompetenz: Metaebene, Verstehen des „anderen“ Erklärungskonzeptes, Integration des „anderen“ Konzeptes in die Beratung/Behandlung

Beziehungsebene:

Unterschiedliche Erwartungen ?

Western psychotherapy	Other cultural frames
<ul style="list-style-type: none">• Practical help and support• Information• Reality Testing• Confrontation• Problem solving• the patient determines his problem and the goal of the treatment	<ul style="list-style-type: none">• fate and „karma“• family and community support• regaining self worth, Cleaning rituals• exercise self-control and discipline• the healer knows the problem and the healing method

Coping strategies for trauma (Brom, Kleber 1989)

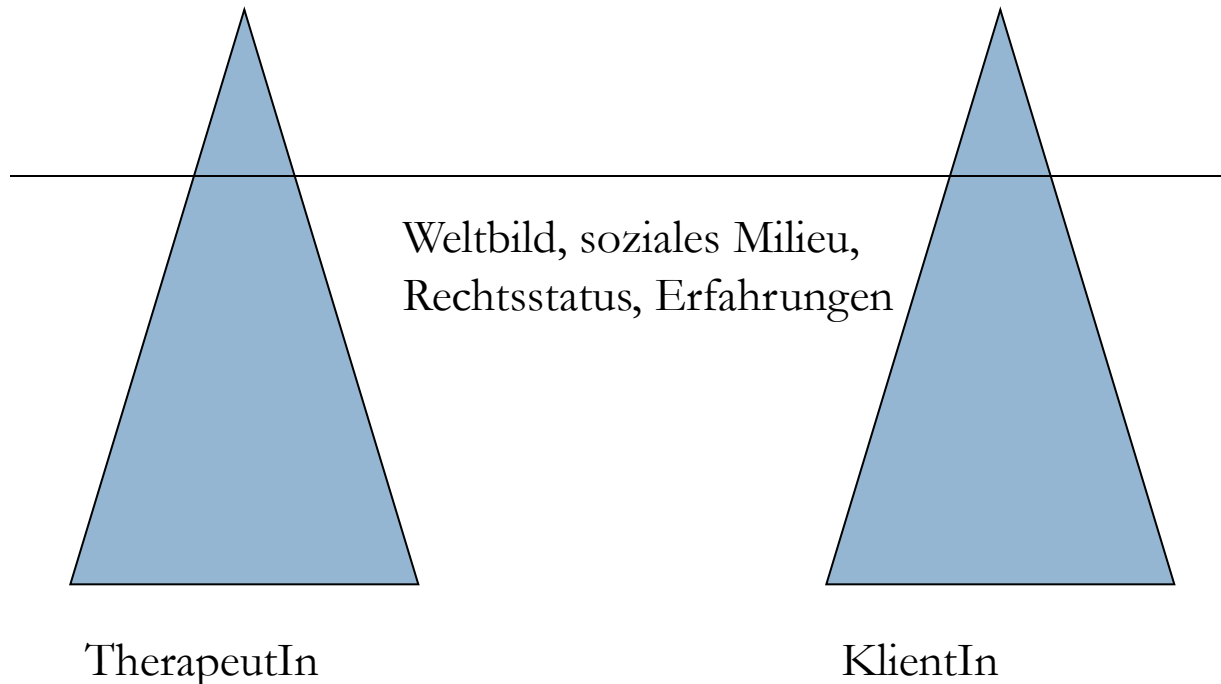
Universelle Heilungselemente

- Reinigen
- Sich schützen können
- Gestärkt werden
- Vermittlung von Orientierungshilfen für ein besseres Leben

Worauf verweist „Kultur“ in der Beratung?

„ Da kommt eine mediterrane Klientin für dich...“

„Sichtbare“ Herkunft



Wann werden kulturelle Unterschiede und Sprachbarrieren bedeutsam?

- In therapeutisch schwierigen Situationen zwischen PatientIn und TherapeutIn
- Kulturalisierung von Kommunikationsstörungen
- Attribution von Konflikten im therapeutischen Arbeitsbündnis auf „unterschiedliche Kultur“

Vgl. Dr. A. Kemal Gün (2007)

Therapeutische Beziehung bei Kulturverschiedenheit

(Studie von Birsen Karaman, 2008)

- Erwartung und Ziele der Pat.
- Emotionale Passung
- Kommunikative Feinabstimmung

- Reflexion eigener kultureller Prägungen
Wertungen

Im PSZ haben viele KlientenInnen Erwartungen wie...

- „Behandler ist die Autorität“
- „Nur reden, wenn ich gefragt bin“, „Niemals „nein“ sagen“
- „Behandler kennt meine Krankheit und kennt meine Heimat“
- „Behandler hat eine Medizin“
- quasi-familiäre Beziehungen, z.B. Erwartung an Dolmetscherin: „Als Landsfrau wird sie mich unterstützen“

Was heißt „Kultur“?

1. **Klassischer Kulturbegriff**
2. **Moderner Kulturbegriff:**

Kultur als Kontext, als Rahmen indem Verhalten verständlich wird

veränderbar und prozesshaft

Was ist typisch für MainzerInnen?



Bitte sammeln Sie Klischées und Urteile/Erfahrungen/Vorurteile über Mainz und MainzerInnen.

Was ist typisch für MainzerInnen?

Bitte sammeln Sie Klischées und Urteile/Erfahrungen/Vorurteile über Mainz und MainzerInnen.

Bitte zählen Sie die Eigenschaften, die auf Sie persönlich zutreffen.

Was heißt „Kultur“?

1. **Klassischer Kulturbegriff**
2. **Moderner Kulturbegriff:**

Kultur als Kontext, als Rahmen indem Verhalten verständlich wird

veränderbar und prozesshaft

Hilfreich für ein gelungenes Setting (1)

- 1.Haltung, 2. Verhalten, 3. Wissen
- Scheinbar selbstverständliches erklären (Beruf, Person, Setting, Institution),
- Familiären Hintergrund und Migrationsgeschichte explorieren (kollektivistische Sozialisation?),
- Sicherheit und Respekt vermitteln (cave – egalitäre Vorgehensweise kann positive Heilerwartungen reduzieren/ zugesprochene Autorität nutzen)
- Metabene- kulturelle Differenzen besprechbar machen
- Vernetzung und Aufgabenteilung: Soziale Dienste, Behörden, Rechtsanwälte

Hilfreich für ein gelungenes Setting (2)

- Reflektion der realen Lebensbedingungen, der Ausgrenzungserfahrungen von PatientInnen, die sich einer Minderheit zuordnen („Kontextualisierung“)
- Sensibilität für eigene kulturalisierende oder abwertende Haltungen gegenüber Angehörigen von Minderheiten
- Kultur als Ressource nutzen: social support, health beliefs, religion (keine kultursensibel getarnte Pathologisierung).
- Hilfreiche Haltung: Sich eigene Unsicherheit zugestehen und gleichzeitig mutig und fachlich fundiert Zupacken („Ambiguität“)
- Rolle im Patientengespräch: GastgeberIn

2. EINSATZ VON DOLMETSCHER_INNEN

Psychotherapie mit DolmetscherInnen ist effizient!

Voraussetzungen:

- **geschulte DolmetscherInnen und TherapeutInnen,**
- **professionelles Setting**

Brune et al (2010), n= 190 Psychotherapien mit traumatisierten Flüchtlingen in Schweden und Deutschland

Wie ist eine gute Dolmetscherin?

Verschiedene PsychotherapeutInnen erwarten von guten DolmetscherInnen unterschiedliche Qualitäten:

- **„Gute DolmetscherInnen nehmen sich völlig zurück“** (Tiefenpsychologische Pth)
- **„Gute DolmetscherInnen erklären kulturgebundene Ausdrücke“** (Verhaltenstherapeutische Pth)

(Wolf/Özkan (2012))

Begriffsdschungel – Versuch eines Überblickes

60

- **Was sind die Einsatzgebiete (Gesundheitswesen, Behörden, Gericht, Schulen, soziale Dienste, Psychotherapie und Gutachten) ?**
- **Wer bezahlt (und wenn, was)?**
- **Wer vermittelt Dolmetscher?**

- Sprach – und Kulturmittler
- Sprach – und Integrationsmittler (Sprintpool Wuppertal)
- Integrationslotsen (Hessen, Niedersachsen)
- Gemeindedolmetscher (Hannover, Mimi Projekt)
- Übersetzer

Da es bisher keine einheitliche, bundes-oder landesweite Regelung für den Einsatz und die Bezahlung von Dolmetschern gibt, muss jede Institution im Gesundheitswesen, jede Kommune eigene Lösungen finden.

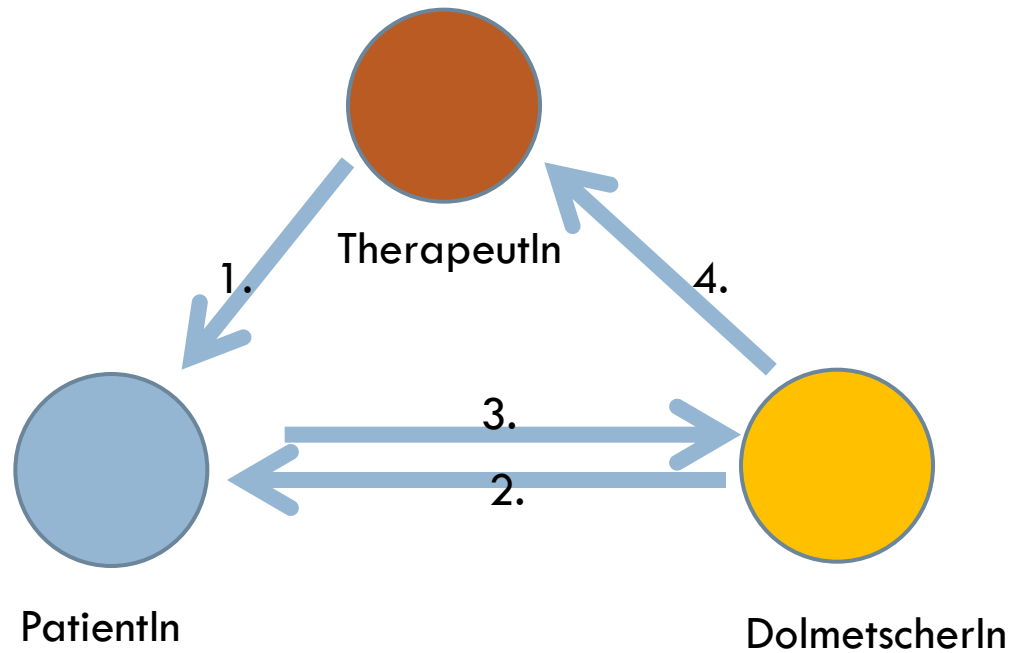
Rekrutieren von DolmetscherInnen

61

- Möglichst keine Respektspersonen aus der Community als Dolmetscher einsetzen
- Möglichst nicht aus gleichen Wohnort/Gemeinde/Partei
- Gut geeignet: Medizinstudenten und –studentinnen mit erforderlichen Sprachkenntnissen (Arabisch, Albanisch, Serbokroatisch, Bangla, Dari, Tamile etc), Deutsch-russische Einwanderer aus den 90er Jahren für russischsprachige Flüchtlinge
- Vorsicht, arabische Sprachenvielfalt und Bürgerkriegserfahrungen. Vorher mit potentiellen Dolmetschern klären.

Konsekutiv Dolmetschen

62



Professionelles Setting mit DolmetscherInnen im PSZ (1)

1. Vor dem Gespräch:

- Bürgerkriegsgebiet? Sprache? Zugehörigkeit?
- Vorgespräch mit Dolm.

2. Das Gespräch:

- Haltung: Gastgeberin
- „Warming-up“-Phase gestalten, um vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen
- Begrüßung, Namen und Ansprache klären und lernen
- Sitzplatz wählen lassen
- Etwas zu Trinken anbieten

Professionelles Setting mit DolmetscherInnen im PSZ (2)

- Sich selbst vorstellen, DolmetscherIn stellt sich vor
- Einrichtung vorstellen
- Rahmenbedingungen: Aufklärung über Schweigepflicht bzw. über Weitergabe der gemachten Angaben, kein Kontakt zwischen Dolm. und KlientIn, bezahlte Arbeit, alles wird übersetzt.
- Dolmetscherkonstanz
- Nachfrage bei Klienten (zufrieden mit Dolm.?)
- **3. Nach dem Gespräch**
- Nachbesprechung mit DolmetscherIn: Debriefing, Auffälligkeiten? Belastungen? Kulturspezifisches?

Praktische Hilfen im Alltag:

65

Best Practise Video zur Arzt- Patient Interaktion mit Dolmetscher :

<http://fit-for-diversity-skills.de>, Projekt (2012-14 der HHU Düsseldorf), Best Practise Video zur Arzt- Patient Interaktion mit Dolmetscher auf der Startseite anklicken, oder direkt:

<http://mediathek.hhu.de/watch/ef478fe0-beb6-49ea-a9be-4113e76ac706>

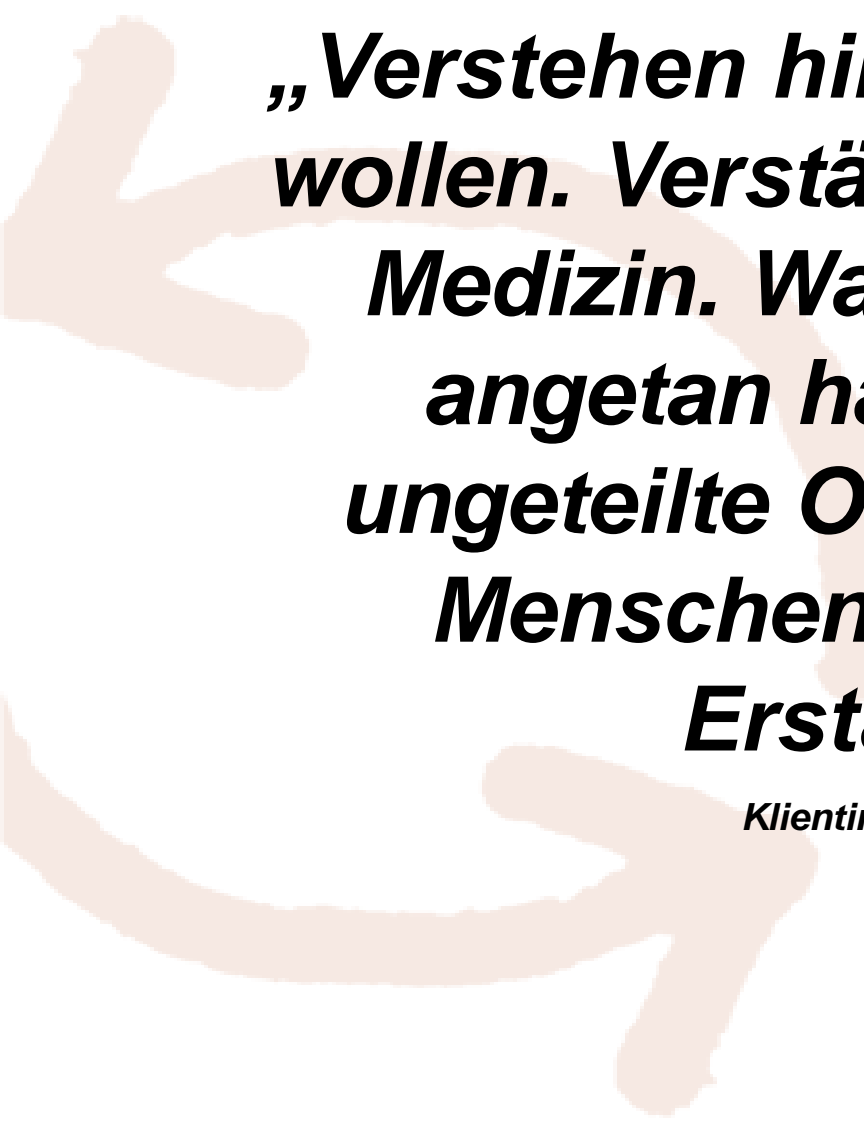
Dolmetscherleitfaden des PSZ NRW auf der Homepage der Psychotherapeutenkammer NRW

Broschüre der BAFF „Flüchtlinge in unseren Praxen“

Übung:

66

Teilen Sie Ihrer SitznachbarIn mit, wie Sie den Workshop fanden. Bitte verwenden Sie eine Zweitsprache – nicht Ihre gewohnte Erstsprache.



***„Verstehen hilft. Mehr als Helfen
wollen. Verständnis ist die beste
Medizin. Was Menschen mir
angetan haben, kann das
ungeteilte Ohr eines anderen
Menschen wieder heilen.
Erstaunlich.“***

Klientin aus dem Kosovo

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!